

## テレワークをする労働者に対する安全配慮義務の履行

淀川 亮

弁護士法人英知法律事務所

(2022年3月30日受付)

**要旨：**使用者には、テレワークをする労働者の健康の保持のため、労働安全衛生法令により求められる措置を講じると共に、在宅勤務をする従業員の健康状態を把握し、その内容・程度等に応じて、作業の転換や内容の軽減措置等を講じることが、安全配慮義務の履行として求められる。その際、国や学会等が公表している指針やガイドラインについて、産業医等の適切な専門家の関与の下、遵守または参考にすることになる。テレワークをする労働者に対する安全配慮義務に関する裁判例の集積は乏しい。安全配慮義務の内容は、一義的に明らかでなく、具体的な事案に応じて検討していくことが重要となる。

(日職災医誌, 70:169—172, 2022)

### —キーワード—

テレワーク, 安全配慮義務, 労働安全衛生法

### 1 はじめに

事業者は、テレワークをする労働者に対して、労働安全衛生法が定める義務を負う。

健康相談を行うことが出来る体制の整備（労働安全衛生法第13条の3）、労働者を雇い入れたとき又は作業内容を変更したときの安全又は衛生のための教育（労働安全衛生法第59条）、必要な健康診断とその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条から第66条の7まで）、過重労働による健康障害を防止するための長時間労働者に対する医師による面接指導とその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9）及び面接指導の適切な実施のための労働時間の状況の把握（労働安全衛生法第66条の8の3）、面接指導の適切な実施のための時間外・休日労働時間の算定と産業医への情報提供（労働安全衛生規則第52条の2）、ストレスチェックとその結果等を受けた措置（労働安全衛生法第66条の10）、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置（労働安全衛生法第69条）等を通じて労働者の安全と健康の確保を図ることになる<sup>1)</sup>。

そして、事業者は、労働安全衛生法が定める義務に加えて、テレワークをする労働者に対して、安全配慮義務を負う。労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と

定め、安全配慮義務を定めている。

この安全配慮義務の内容は、ある程度類型化できるものの、具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等、安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるため、千差万別であり、あらかじめ安全配慮義務の内容を摘示することはできず、具体的な事案に応じて検討することが不可欠である<sup>2)</sup>と指摘されている。

安全配慮義務に関する裁判所の判断では、その事案の性格に照らして、生じた災害が予見可能とされた場合、労働安全衛生法等の法令はもちろん、行政が示している指針や解釈例規、手引きやガイドラインをはじめ、行政による委託研究の報告書、業界認識を裏付ける学会の指針、報告書等の様々な文書が解釈の基準として参照されてきた<sup>3)</sup>。

厚生労働省では、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(2021年3月。以下、「テレワークガイドライン」という。)<sup>4)</sup>を公表しており、自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点を示している。また、厚生労働省「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」(2022年3月。以下、「手引き」という。)<sup>5)</sup>では、全国の事業場において、テレワークにおけるメンタルヘルス対策に取り組む際の参考となるよう、文献調査及び企業28社に対するヒアリングによる好事例の収集・調査を通じてメンタルヘルス対策のポイントを整理・解説するとともに、具体的な取組事

例を紹介している。

本稿では、精神事案に係る安全配慮義務に関する判例・裁判例の一部を確認し、テレワークガイドラインや手引きの内容を踏まえながら、テレワークをする労働者に対する安全配慮義務を概説する。特に、「長時間労働になりやすい」、「コミュニケーションが取りづらい」、「労働者の様子が見えづらく、メンタルヘルス不調の予兆に気づきにくい」、「オンライン会議システムを通じた面談では労働者の心身の状態の把握・評価が難しい」等という点が課題として挙げられている（手引き3頁）ことに鑑み、テレワークをする労働者に対するメンタルヘルス対策及び労働時間管理を中心に概説する。

なお、テレワークの形態には、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務があるが、本稿では在宅勤務を前提に扱うこととする。

## II メンタルヘルス対策

### 1 はじめに

厚生労働省では、労働安全衛生法に基づき「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日、以下、「メンタルヘルス指針」という。)を公表しており、メンタルヘルスの進め方や留意点等を示している<sup>6)</sup>。

メンタルヘルス対策では、一次予防(不調の未然防止)、二次予防(不調の早期発見、早期対応)、三次予防(発症後の事後対応、再発防止)が重要とされており、そのためには、セルフケア(労働者自身による対処)、ラインによるケア(管理監督者による対処)、事業場内の産業保健スタッフ等によるケア(産業医、衛生管理者、保健師等による対処)、事業場外資源によるケア(外部機関等による支援)を効果的に推進していくことになる。関係判例をみても、事件の脈絡を踏まえつつ、一次予防(不調の未然防止)、二次予防(不調の早期発見、早期対応)、三次予防(発症後の事後対応、再発防止)に跨る多様な予防措置を求める傾向がうかがわれ、求める予防措置が更に多様化されている<sup>7)</sup>。

### 2 判例・裁判例

電通事件(最二小判平12・3・24民集54巻3号1155頁)では、長時間労働に従事する労働者がうつ病に罹患して自殺したケースにおいて、同労働者の業務量の適切な調整等を行う義務があったとして安全配慮義務違反を認めている。また、東芝〔うつ病・解雇〕事件(最二小判平26・3・24労判1094号22頁)では、労働者の過重な業務が続くなかでその体調の悪化が看取される場合には、精神科医への通院のような労働者のプライバシーに属するメンタルヘルス情報は本人からの積極的申告が期待し難いことを前提とした上で、申告がなくてもその労働環境等に十分な注意を払い、過重な業務の軽減等を行うべきと判示している<sup>8)</sup>。

健康状態の把握につき、「職員に対して業務上の指導監督権限を有する者は、職員の日常の勤務状況、職場環境、業務の負担量等について、継続的に的確に業務の把握を行い、健康状態等につき管理する必要がある」と判示した裁判例(甲府地判平成17・9・27判タ1216号182頁)、労働者の健康状態を把握するため、上司の部長が労働者と面談をする方法が考えられるが、面談をしたというだけでは、労働者の負担を軽減させる措置をとるものではないから、使用者の義務を尽くしたことにはならないと述べた裁判例(静岡地判松支判平成18・10・30判タ1228号193頁)<sup>9)</sup>がある。また、たとえ不調に陥った労働者が就労継続を希望していても、周囲への「気兼ね」が明らかだったので、心身の状況を確認したうえで休職させるべきであったと述べたもの(大阪地判平成24・2・15労働判例1048号105頁)もある。

このような判示は、概ね直前の業務上の過重負荷やその人物の日常行動からの逸脱等の客観的に認識可能な出来事を前提にしていることに留意が必要であるものの、精神事案では、事案の性格(事実関係)によるが、使用者に積極的な心理的配慮を求めるような判断傾向がうかがわれる<sup>10)</sup>。

### 3 テレワークガイドライン

テレワークでは、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多いことが指摘されている。そして、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましいとされ、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト(事業者用)」(以下、「チェックリスト」という。)の活用等が促されている(テレワークガイドライン15頁)。

チェックリストでは、労働者にテレワークを実施させる事業者において安全衛生上、留意すべき事項を確認する際に活用されることを目的としており、適切な取組みが継続的に実施されるよう、チェックリストを用いた確認を定期的の実施し、その結果を衛生委員会等に報告することが期待されている。メンタルヘルス対策との関係では、健康管理体制の整備、ストレスチェック、心の健康づくり、コミュニケーションの活性化に関する項目がある。

### 4 手引き

テレワークを実施している企業の約73%が「テレワークの方が従業員のメンタルヘルスケアが難しい」と回答する等、テレワーク下では、従来のメンタルヘルス対策では十分に対応できない場合もあるとされている。「労働者の様子が見えづらく、メンタルヘルス不調の予兆に気づきにくい」、オンライン会議システムを通じた面談において「対面で面談する時よりも得られる情報量が少なく、

労働者の心身の様態が把握・評価しづらい」といった声  
があげられている（手引き4頁）。

その上で、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合には、その早期発見と適切な対応を図ることが必要とされており、労働者の個人情報保護に十分留意した上で、①労働者による自発的な相談とセルフチェック、②管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応、③労働者の家族による気づきを促すための支援等に取り組むことが重要とされている。

上記のとおり、テレワーク下では、上司等が労働者を現認できないことから、労働者の状況が把握しづらいといった課題があるため、上司等が労働者の心身の状況や変化を把握できるような仕組みや仕組みの整備だけでなく、特に配慮が必要な労働者に対しては、産業保健スタッフによるコミュニケーションの機会を増やす等の個別具体的な対応も大切になってくる（手引き9～10頁）。

### 5 小括

既述のとおり、精神事案の裁判例においては、事案の性格にもよるが、事業者が労働者に対する積極的な心理的配慮を求めるような判断傾向がうかがわれる。それゆえ、チェックリストを活用する等して、テレワークをする労働者の健康状態を把握し、その内容・程度等に応じて、作業の転換や内容の軽減措置等を講じることが安全配慮義務との関係においても重要となる。

## III 労働時間管理

### 1 はじめに

テレワークをする労働者は職場にいないため、事業者においては、当該労働者が、どのように働いているのかを把握することが難しく、労働時間の把握について工夫が必要となる。以下では裁判所の判断を確認した上で、テレワークガイドライン、手引きの内容を踏まえ、安全配慮義務との関係で事業者が講ずべき措置の内容を概説していく。

### 2 判例・裁判例

裁判例には、労働時間について自己申告制がとられている場合、使用者は実際の労働時間の実態調査などをして長時間労働で労働者の健康状態が悪化しないよう注意すべき義務を負うとしたもの（福岡地判平成21・12・2労判999号14頁）、労働者が上司からの命令でなく自発的に長時間労働をしていたとしても、それを容易に知ることができたのに労働時間を減らす措置をとらなかった使用者には健康配慮義務違反が認められるとしたもの（広島高松江支判平成21・6・5労判990号100頁、福井地判令和元・7・10労判1216号21頁）、労働者が不規則勤務や長時間労働をしている場合に使用者が安全配慮義務を履行するためには、入館禁止や帰宅を命令する等の方法も念頭に置いて長時間労働を防止する必要があるとしたもの（大阪地判平成20・5・26労判973号76頁）<sup>11</sup>

がある。

### 3 テレワークガイドライン

労働者の自己申告による労働時間の把握につき言及がされている。事業者は、①労働者に対して労働時間の実態を記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うことや、実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、②労働者からの自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、パソコンの使用状況など客観的な事実と、自己申告された始業・終業時刻との間に著しい乖離があることを把握した場合には、所要の労働時間の補正をすること、③自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設けるなど、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと等の措置を講ずる必要があるとされている（テレワークガイドライン10～11頁）。

他方、長時間労働対策としては、メール送付の抑制、システムへのアクセス制限、時間外・休日・所定外深夜労働についての手続、長時間労働等を行う労働者への注意喚起等が挙げられている（テレワークガイドライン13～14頁）。

### 4 手引き

手引きにおいても、予めテレワークの場合における労働時間の管理を明確化しておき、労働者が安心してテレワークを行うことができるようにするとともに、労務管理や業務管理を的確に行うことができるようにすることが望まれている。具体例としては、ツールを活用して労働時間を可視化すること、過重労働者の早期発見のためのシステムを導入すること、パソコンのログで労務管理を自動化すること等が挙げられている。ただし、業務上必要性のない1対1でのオンライン会議を求め、常時カメラをつけることを強制する等はハラスメント等につながる恐れがあり、過度の把握にならない配慮も求められている（手引き15頁）。

### 5 小括

テレワークの場合、労働者が職場にいないこともあり、どのように働いているのか適時に把握することが難しい。また、自己申告制は実態が反映されにくい側面もあり、適切な健康状態の把握が難しい。テレワークガイドラインや手引きに挙げられている具体的内容を踏まえながら、企業の実情に即した形で、安全配慮義務の履行に繋げることが大切となる。

## IV おわりに

事業者には、テレワークをする労働者の健康保持のため、労働安全衛生法令により求められる措置を講じると共に、テレワークをする労働者の健康状態を把握し、その内容・程度等に応じて、作業の転換や内容の軽減措置等を講じることが、安全配慮義務の履行として求められ

る。テレワークをする労働者に対する安全配慮義務に関する判例の集積はなく、事業者においては、安全配慮義務一般に関する過去の裁判例等を踏まえながら、テレワークガイドラインや手引きに挙げられている個々の対策を実践していくことになる。その際、安全衛生委員会や産業医等を活用する等の合理的なプロセスを経て、手続や体制の整備を図ることが重要であり、また、実施した措置を記録にとり、その良識が顕在化するよう努めることも大切となる。

[COI 開示] 本論文に関して開示すべき COI 状態はない

### 文 献

- 1) 厚生労働省：テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン：14-15. 令和3年3月25日. <https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>, (参照 2022-4-30).
- 2) 山川隆一, 渡辺 弘編著：最新裁判実務体系 8 労働関係訴訟 II. 青林書院, 2019, pp 669.
- 3) 三柴丈典：職場のメンタルヘルス入門 4 安全配慮義務. 産業ストレス研究 19 (2) : 185—187, 2012.
- 4) 厚生労働省：テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン. 令和3年3月25日. <https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>, (参照 2022-4-30).
- 5) 厚生労働省：テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き. 令和4年3月. <https://www.mhlw.go.jp/content/000917293.pdf>, (参照 2022-4-30).
- 6) 厚生労働省：労働者の心の健康の保持増進のための指針. 改正平成27年11月30日. <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>, (参照 2022-4-30).
- 7) 三柴丈典：職場のメンタルヘルスと法 比較法的・学際的アプローチ. 法律文化社, 2020, pp 166.
- 8) 菅野和夫：労働法(第12版). 弘文堂, 2019, pp 673—674.
- 9) 菅野和夫, 安西 愈, 野川 忍編著：論点体系 判例労働法 3 人事・労災補償・安全衛生. 第一法規, 2014, pp 335.
- 10) 三柴丈典：職場のメンタルヘルスと法 比較法的・学際的アプローチ. 法律文化社, 2020, pp 166—167.
- 11) 水町勇一郎：詳解 労働法 (第2版). 東京大学出版会, 2021, pp 844.

別刷請求先 〒530-0047 大阪府大阪市北区西天満2-11-8  
アメリカンビル3階  
弁護士法人英知法律事務所  
淀川 亮

### Reprint request:

Ryo Yodogawa  
Cyber Law Japan Eichi Offices, American Building. 3F, 2-11-8, Nishitenma, Kita-ku, Osaka-shi, Osaka, 530-0047, Japan

## Fulfillment of the Obligation to Give Due Consideration to the Safety of Workers Who Telework

Ryo Yodogawa  
Cyber Law Japan Eichi Offices

To maintain the health of employees working from home, employers need to fulfill their duties to consider the health and safety of their workers, by implementing the measures required under occupational health and safety laws and regulations. They also need to ascertain the health status of employees working from home and take steps such as reassignment to other duties and lessening their workloads as necessary in light of considerations such as the details and degrees identified. In doing so, they probably should conform or refer to policies and guidelines published by the national government, medical societies, and other authorities, with the participation of appropriate experts such as occupational physicians. There is little accumulation of judicial precedents regarding safety consideration obligations for teleworking workers. The content of the safety consideration obligation is not uniquely clear, and it is important to consider it according to the specific case.

(JJOMT, 70: 169—172, 2022)

### —Key words—

work from home, safety consideration obligation, Industrial Safety and Health Act